

MODUL MATERI 3

MOTIVASI BERPRESTASI (ACHIEVEMENT MOTIVATION)

- **Pengertian Motivasi**
 - **Kebutuhan, Motif, dan Motivasi**
 - **Motivasi Berprestasi**
 - **Landasan Teori Motivasi Berprestasi**
 - **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi**
 - **Ciri-Ciri Individu yang Memiliki Motivasi Berprestasi**
-

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang bersifat hipotesis, karena tidak secara langsung dapat diamati (Fox, 1993), yang dapat diamati adalah perilaku setelahnya. Secara umum motivasi sering diartikan sebagai kondisi psikologis (*internal states*) yang menimbulkan, mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku tertentu. Istilah motivasi sendiri berasal dari bahasa Latin, yaitu *movere*, yang artinya „gerak“ (Pintrich dan Schunk, 1996). Ada empat pendekatan terhadap motivasi, yaitu sebagai berikut (Woolfolk, 1998):

- (1) Pendekatan *Behavioral* menjelaskan motivasi melalui konsep *reward* (ganjaran) dan insentif). *Reward* adalah objek atau kejadian menarik yang diperoleh sebagai hasil dari munculnya tingkah laku khusus tertentu. Umpamanya, Erwin memperoleh pujian dari pengajar dan kawan-kawannya ketika ia berinisiatif membersihkan ruangan kelas. Pujian itu merupakan *reward* bagi Erwin. *Reward* merupakan *reinforcement* (penguat) positif. *Incentive* adalah obyek atau peristiwa yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku atau justru menghindar untuk bertingkah laku tertentu. Insentif merupakan harapan atau janji untuk memperoleh *reward*. *Reward* sendiri merupakan bentuk nyata dari insentif yang dijanjikan, umpamanya janji pengajar untuk memberikan nilai B+ merupakan *incentive* bagi Juita. Nilai yang diperoleh Juita sendiri merupakan *reward* baginya. Bila kita terus-menerus diperkuat (*reinforced*) setelah bertingkah laku tertentu, maka

kita dapat mengembangkan atau kita cenderung akan bertingkah laku dengan cara-cara tertentu.

Misalnya, Anugrah selalu mendapat hadiah dan pujian ketika ia memainkan piano, tetapi tidak demikian atas usahanya berjam-jam belajar Matematika. Hal ini dapat mendorong Anugrah untuk lebih menyukai kegiatan dan belajar bermain piano daripada belajar Matematika. Pemberian nilai, pujian, hadiah, ataupun hukuman merupakan usaha - usaha memotivasi siswa untuk bertingkah laku tertentu. Sumber tersebut berasal dari luar diri seseorang (*extrinsic motivation*).

- (2) Pendekatan *Humanistic* memberikan penekanan pada sumber-sumber yang berasal dari dalam diri seseorang (*intrinsic motivation*), karena adanya kebutuhan untuk aktualisasi diri. Para pengamat pendekatan ini percaya bahwa setiap orang secara terus-menerus berkeinginan menggali potensi yang dimilikinya. Dalam pandangan mereka, memotivasi mahasiswa artinya berusaha memahami dan memenuhi sumber kebutuhan diri mahasiswa, umpamanya kebutuhan mereka untuk merasa berkemampuan atau berkompeten, kebutuhan mereka akan harga diri, kebutuhan atas kemandirian, dan aktualisasi diri. Anda bisa saja berkeinginan untuk membaca beberapa buku karena mengasyikkan (Anda memang memiliki kebutuhan untuk memahami isi buku tersebut) atau bisa juga karena akan segera menghadapi ujian akhir. Alasan pertama dikelompokkan ke dalam motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), sedangkan alasan yang kedua dikelompokkan ke dalam motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*).
- (3) Pendekatan *Cognitive* memandang motivasi sebagai sesuatu yang *intrinsic* sifatnya.

Mereka melihat manusia sebagai makhluk yang aktif dan memiliki keingintahuan, serta selalu mencari informasi untuk memecahkan masalah pribadi. Seseorang bekerja karena mereka menikmati kerja dan karena mereka ingin memahami sesuatu. Para ahli teori kognitif berasumsi bahwa seseorang berespons tidak kepada peristiwa eksternal atau kondisi fisik (umpamanya, lapar), tetapi lebih kepada bagaimana ia mengartikan (mengatribusikan) suatu situasi atau kondisi. Kelaparan tidak secara langsung membuat seseorang langsung mencari makanan. Bisa saja seseorang lapar, tetapi ia begitu asyik menyelesaikan lukisannya, sampai kemudian ia menyadari bahwa ia lapar setelah melihat waktu makan siang telah lewat.

Tingkah laku kita ditentukan oleh pikiran kita, bukan akibat atau konsekuensi dari tingkah laku tertentu kita di masa lalu, tidak atas diperolehnya ganjaran atau tidak.

- (2) Pendekatan *Social Learning* menjabarkan motivasi melalui dua pendekatan sebelumnya. Mereka menjembatani perhatian para ahli tingkah laku (*behaviouristic*) dan para ahli kognitif (*cognitive*), yaitu perhatian para ahli tingkah laku terhadap efek atau hasil tingkah laku, dan perhatian para ahli kognitif terhadap dampak dan kepercayaan serta harapan seseorang. Para ahli *social learning* (sosial belajar) berpendapat bahwa motivasi dapat dijelaskan dengan teori harapan (*expectancy*) dikalikan nilai (*value*).
- (3) Artinya, motivasi merupakan hasil dari dua dorongan utama, yaitu harapan seseorang atas pencapaian sasaran dan nilai sasaran tersebut baginya. Pertanyaan yang penting di sini adalah, “Apabila saya berusaha keras, dapatkah saya berhasil?” dan “Bila saya berhasil, akankah hasilnya bernilai atau memberikan ganjaran bagi saya?”. Bila salah satu faktor nilainya 0, maka tidak akan muncul motivasi untuk mencapai sasaran. Umpamanya, bila Safira percaya bahwa ia memiliki kesempatan yang baik untuk berhasil dalam lomba pidato se-universitas (harapan tinggi), dan berhasil menang merupakan hal yang penting bagi Safira (bernilai tinggi), maka motivasi Safira untuk mempersiapkan diri berlomba pidato seharusnya kuat.

Rangkuman dan keempat pendekatan di atas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Aspek	Behavioral	Humanistic	Cognitive	Social Learning
Sumber Motivasi	Luar diri <i>(extrinsic reinforcement)</i>	Dalam diri <i>(intrinsic reinforcement)</i>	Dalam diri <i>(intrinsic reinforcement)</i>	Dalam dan luar diri <i>(intrinsic reinforcement and extrinsic reinforcement)</i>
Konsep Penting	Penguat <i>(reinforcement), ganjaran (reward), insentif (insentive) hukuman (punishment)</i>	Kebutuhan akan harga diri (<i>self-esteem</i>) pemenuhan diri (<i>self-fulfillment</i>) dan pengarahan diri (<i>self-determination</i>)	Kepercayaan (<i>beliefs</i>), Atribusi terhadap keberhasilan dan kegagalan (<i>attribution for success and failure</i>), harapan (<i>expectation</i>)	Nilai dari sasaran (<i>value of goals</i>), harapan dari pencapaian sasaran (<i>expectation of reaching goals</i>)

*Modifikasi dari Tabel *Four Views of Motivation* (Woolfolk, 1998:378)

Dalam dunia pendidikan, motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang (*intrinsic*) cenderung akan lebih memberikan hasil positif dalam proses belajar dan meraih prestasi yang baik. Walaupun demikian, bukan berarti motivasi dari luar diri (*extrinsic*) tidak penting. Kedua jenis motivasi ini sangat berperan dalam proses belajar. Mahasiswa kadang termotivasi belajar oleh keduanya, umpamanya mereka mengharapkan pemenuhan kepuasan atas keingintahuannya dengan belajar giat, namun mereka juga mengharapkan ganjaran (*reward*) dari luar atas prestasi yang mereka capai. Perdebatan mengenai perlu tidaknya pemberian peringkat atau hadiah sebagai pengakuan terhadap prestasi masih terus berlangsung.

Ada kelompok masyarakat dan para ahli serta pengelola institusi pendidikan yang setuju dengan pemberian pengakuan tersebut untuk meningkatkan usaha mahasiswa agar mereka lebih giat. Tetapi, ada kelompok lainnya yang tidak setuju karena khawatir seseorang belajar semata-mata untuk pengakuan dan hadiah.

2. Kebutuhan, Motif, dan Motivasi

Ada beberapa istilah berkaitan dengan motivasi berprestasi. Ada yang menyebut istilah motif berprestasi dan ada juga yang dinamakan dengan kebutuhan untuk berprestasi. Ketiga istilah ini mengandung arti yang berbeda tetapi juga memiliki kesamaan dalam berbagai sisi. Menurut Suryabrata (1990), motivasi adalah konsep yang digunakan untuk menerangkan dorongan dari dalam diri individu guna melakukan suatu aktivitas atau perngorganisasian tujuan dan perilaku individu, sedangkan motif adalah suatu keadaan dari dalam individu yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Sementara itu, teori McClelland dan Murray menawarkan konsep mengenai kebutuhan berprestasi (*need for achievement*). Dimanakah letak perbedaannya? Menurut McClelland (dalam Riggio, 1990) istilah kebutuhan (*need*) dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Individu termotivasi oleh berbagai pola kebutuhan atau motif. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang dominan yang juga pasti berbeda dengan orang lain. Perbedaan pola kebutuhan ini memunculkan perbedaan faktor-faktor yang dapat memotivasi seseorang. Jadi, berdasar pada pengertian McClelland, orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan terejawantahkan dalam motivasi berprestasi yang juga tinggi.

Tidak jauh berbeda dengan McClelland, Murray juga mengemukakan gagasan mengenai kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*) sebagai salah satu dari 20 kebutuhan Murray. Menurut Murray (dalam Alwisol, 1999) kebutuhan atau *need* adalah konstruk mengenai kekuatan di bagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfikir, dan berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. *Need* bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh factor lingkungan. Biasanya, *need* dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencari pemecahan masalahnya.

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari bahasa Inggris *motivation* yang diserap dari kata Latin *movere* yang artinya bergerak (*to move*) yang berarti suatu yang mendorong individu untuk mencapai suatu hal. Secara *common sense*, menurut etimologi katanya, motivasi dapat diartikan sebagai suatu yang mendorong kita, yang membuat kita tetap bergerak, dan membantu kita menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebaliknya, kita mengetahui bahwa kita tidak termotivasi ketika kita tidak memiliki keinginan untuk beranjak dari tempat tidur kita atau kita lebih menyukai duduk-duduk di sofa daripada mengerjakan pekerjaan rumah (Pintrich dan Schunck, 1996).

Walaupun ada banyak pertentangan mengenai ketepatan sifat dan dasar-dasar motivasi, Pintrich dan Schunk (1996) menawarkan satu pengertian mengenai motivasi, yang konsisten dengan fokus kognitif, pada pemikiran dan keyakinan dan yang menangkap unsur-unsur yang banyak dipertimbangkan oleh peneliti dan praktisi yang memusatkan perhatiannya terhadap motivasi. Menurut Pintrich dan Schunk (1996), motivasi adalah proses dimana aktivitas yang diarahkan pada suatu tujuan dimunculkan dan dipertahankan terus menerus.

Motivasi melibatkan tujuan yang menyediakan daya pendorong untuk mengarahkan menuju suatu tindakan. Pandangan kognitif mengenai motivasi bersatu dalam penekanannya pada pentingnya tujuan. Tujuan mungkin saja tidak dirumuskan dengan baik dan mungkin saja dapat berubah dengan hadirnya pengalaman-pengalaman, tetapi intinya adalah bahwa individu memiliki sesuatu dalam pikiran mereka yang mereka usahkan untuk dapat diacapai (atau dihindari).

Motivasi membutuhkan aktivitas baik fisik maupun mental. Aktivitas fisik memerlukan usaha, ketahanan, dan tindakan nyata lainnya. Aktivitas mental mencakup tindakan kognitif seperti perencanaan, pelatihan, pengaturan, pengawasan, pembuatan keputusan, penyelesaian masalah, dan pengujian terhadap kemajuan. Aktivitas yang melibatkan siswa didalamnya dirancang untuk mencapai tujuan mereka.

Terdapat dua jenis motivasi yang dikategorikan dari asalnya, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri tanpa perlu adanya sebab-sebab eksternal. Contoh motivasi intrinsik adalah keinginan untuk melakukan sesuatu agar mendapatkan kenikmatan dan nilai dari apa yang dia lakukan. Berbeda dari motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar yang berbentuk penghargaan (*reward*) seperti pujian, nilai, dan hadiah.

Sementara ini, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang melibatkan dorongan dari dalam, traits yang bertahan, respon perilaku terhadap stimulus dan sejumlah keyakinan dan afeksi. Sejumlah pandangan awal tentang motivasi menghubungkan motivasi dengan dorongan dari dalam (*inner forces*) yaitu: insting, niat, dan kemauan.

McClelland (1987) menyatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) adalah suatu pikiran yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, lebih cepat dan lebih efisien dengan hasil akhir yang maksimal bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya.

Sementara itu, Murray (dalam Alwisol, 1999) mengartikan kebutuhan untuk berprestasi atau *need for achievement* sebagai kebutuhan untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit dan menarik, menguasai, mengatasi rintangan dan mencapai standar, berbuat sebaik mungkin, dan bersaing menungguli orang lain.

Lindgren (1973) berpendapat bahwa motivasi adalah kebutuhan akan prestasi dimana individu berkeinginan untuk menguasai, memanipulasi, mengatasi rintangan, mempertahankan kualitas kerja yang tinggi dan bersaing melalui usaha yang keras untuk melebihi prestasinya sendiri yang pernah dicapai pada masa lampau atau menungguli prestasi orang lain.

Martaniah (1979) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah motif yang mendorong individu untuk berpacu dengan ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan ini dapat menggunakan dirinya sendiri, orang lain, dan dapat pula kesempurnaan tugas. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi mempunyai sifat yang berbeda dengan individu yang punya motivasi rendah.

Heckhausen (dalam Martaniah, 1979) mendefinisikan motivasi berprestasi adalah usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dengan menggunakan suatu ukuran keunggulan. Sebagai pembandingan untuk keunggulan dibedakan dalam tiga kategori, yaitu:

1. berhubungan dengan tugas, yaitu menilai berdasar kesempurnaan hasil
2. berhubungan dengan diri sendiri, yaitu membandingkan hasil diri sendiri atau prestasi diri sendiri dengan prestasi sebelumnya
3. berhubungan dengan orang lain, yaitu membandingkan prestasi diri dengan prestasi orang lain

Jadi, dari berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk menerangkan dorongan yang ada pada individu guna melakukan suatu aktivitas atau pengorganisasian tujuan dan perilaku yang berorientasi pada tujuan untuk meningkatkan dan mencapai keunggulan dan prestasi pribadi dimana ukuran keunggulan dan prestasi ini harus semaksimal mungkin dan lebih baik dari prestasi yang pernah dicapai sebelumnya dan prestasi yang dicapai oleh orang lain.

4. Landasan Teori Motivasi Berprestasi

Ada beberapa macam teori motivasi. Salah satu teori yang menerangkan motivasi adalah yang diterangkan oleh Maslow (dalam Slavin, 1991) bahwa tingkah laku manusia dibangkitkan dan diarahkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu. Kebutuhan-kebutuhan ini yang memotivasi tingkah laku seseorang dan dibagi oleh Maslow ke dalam lima kategori, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar, meliputi kebutuhan akan makan, pakaian, seks, tempat tinggal, dan yang penting untuk mempertahankan hidup
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), ini merupakan kebutuhan kepastian keadaan lingkungan yang dapat diramalkan, ketidakpastian, ketidakadilan, dan keterancaman akan menimbulkan kecemasan dan ketakutan pada diri sendiri.
3. Kebutuhan sosial, ini merupakan kebutuhan akan rasa cinta/afeksi dan pertalian dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki untuk diterima dalam suatu kelompok
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*). Ini merupakan kebutuhan rasa berguna, penting, dihargai, dan dihormati oleh orang lain. Secara tidak langsung ini merupakan kebutuhan perhatian, ketenaran, status, martabat, dan sebagainya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ini merupakan kebutuhan manusia untuk mengembangkan diri sepenuhnya, merealisasikan potensi-potensi yang dimilikinya, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri, dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Teori motivasi yang paling komprehensif mengenai motivasi berprestasi adalah teori yang dikemukakan oleh David McClelland (dalam Riggio, 19xx). Teori ini menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan utama yang berhubungan motivasi, yaitu *needs for achievement, power, dan affiliation*. Tiga kunci motif atau kebutuhan utama dalam teorinya adalah:

1. *Need for Achievement* – yaitu dorongan yang menggerakkan seseorang menuju suatu keberhasilan dan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Individu yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi adalah mereka yang menyukai tantangan dalam setiap pekerjaannya. Mereka didorong oleh hasrat untuk menjadi yang terdepan, untuk menyelesaikan permasalahan, dan untuk menampilkan performa kerja yang luar biasa. Kebutuhan berprestasi juga dikaitkan dengan sikap *task-oriented*, dimana individu dengan sikap ini lebih menyukai situasi yang menawarkan risiko kesulitan yang menengah dan mereka sangat mengharapkan umpan balik berkaitan dengan pencapaian tujuan mereka.
2. *Need for Power* – yaitu kebutuhan untuk mengarahkan dan mengontrol aktivitas orang lain dan menjadi orang yang berpengaruh. Individu dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi adalah mereka yang cenderung *status-oriented* dan lebih termotivasi oleh kesempatan untuk memperoleh pengaruh dan prestise dibandingkan untuk memecahkan beberapa masalah secara pribadi atau untuk mencapai prestasi yang diinginkan.
3. *Need for Affiliation* – yaitu keinginan untuk disukai dan diterima oleh orang lain. Individu yang termotivasi oleh kebutuhan berafiliasi sangat memperjuangkan persahabatan. Mereka sangat peduli dengan hubungan interpersonal pada pekerjaan dan lebih menyukai mengerjakan suatu tugas dengan orang lain. Mereka termotivasi oleh situasi kerja yang kooperatif dibandingkan dengan situasi kerja yang kompetitif.

Freud (1966) percaya bahwa perilaku manusia dihasilkan dari dorongan-dorongan didalam individu dan bahwa motivasi mencerminkan energi fisik. Dengan fokus utama pada traits yang bertahan, Murray (1983) memperkenalkan motif berprestasi dan menyusunnya sebagai perjuangan pribadi untuk menampilkan tugas-tugas yang sulit sebaik mungkin. Motif berprestasi barangkali adalah sebuah trait yang beragam antara orang yang satu dan lainnya, tetapi pada beberapa orang, motif berprestasi relatif konsisten dan mempengaruhi perilaku pada beberapa tugas yang mereka kerjakan. Banyak dari teori *conditioning* menganggap bahwa motivasi sebagai respon perilaku terhadap stimulasi yang bertingkat atau berkelanjutan yang dipengaruhi oleh *reinforcement (reward)*. Sementara itu, Skinner (1968) percaya bahwa motivasi tidak muncul dari dorongan didalam diri tetapi lebih ketat lagi, Skinner meyakini bahwa motivasi lebih dipandang sebagai bagian dari perilaku. Terakhir, pandangan kognitif kontemporer mengenai motivasi menekankan pengaruh motivasi terhadap pemikiran, keyakinan, dan emosi individu.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut Murray (dalam Alwisol, 1999) agak sukar untuk menentukan apa yang mempengaruhi *n-Ach* ini menjadi tinggi atau menjadi rendah. Tetapi secara sederhana dapat dikatakan bahwa perkembangan *n-Ach* dipengaruhi oleh model pengasuhan anak dan hubungan anak dengan orang tua/lingkungan, namun hubungannya sangat kompleks. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, Murray menemukan empat anteseden orang yang memiliki *n-Ach* tinggi, yaitu sebagai berikut:

- a) Orang tua dan lingkungan budaya memberikan tekanan yang cukup kuat (menganggap penting) dalam hal berprestasi yang tinggi
- b) Anak diajar untuk percaya kepada diri sendiri dan berusaha memantapkan tujuan menjadi orang yang berprestasi tinggi
- c) Pekerjaan kedua orang tua mungkin berpengaruh. Ayah yang pekerjaannya melibatkan pengambilan keputusan dan inisiatif dapat mendorong anaknya mengembangkan motivasi berprestasi kelas social dan perumbuhan ekonomi (nasional) yang tinggi dapat mempengaruhi *n-Ach*.(Alwisol, 19).

Berbeda dengan Murray, Heckhausen (1974) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang. Heckhausen membagi faktor tersebut ke dalam dua macam, yaitu faktor situasi dan faktor spesifik individu.

Faktor situasi yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah:

- a) Atribusi kausal yakni performansi prestatif yang tergantung pada faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi: faktor-faktor tetap seperti kemampuan, daya tarik, kekuatan; dan faktor tidak tetap seperti usaha dan waktu. Sedangkan faktor eksternal meliputi: faktor-faktor tetap seperti tingkat kesulitan tugas dan faktor tidak tetapi seperti keberuntungan dan bantuan orang lain atau gangguan, ancaman, dan hambatan.
- b) Norma referensi, yaitu situasi spesifik yang menstimulasi setiap aspek yang akhirnya akan menentukan apakah suatu performansi tertentu dapat memuaskan diri atau harapan orang lain. Sebagai contoh, prestasi siswa mungkin tidak cukup bagus ketika dibandingkan dengan teman sebayanya (*other related standard of excellent*) atau dikatakan belum memenuhi syarat-syarat tugas (*task related standard excellent*) meskipun prestasi tersebut merupakan prestasi yang jauh lebih bagus dibandingkan dengan prestasi sebelumnya.
- c) *Time perspective goal setting* yaitu situasi yang ditentukan oleh apakah hasil yang dicapai bagi pencapaian tujuan utama. Oleh karena itu, hasil performansi ini dapat doantisipasi dalam penyusunan tujuan dengan eprspektif waktu.
- d) *Performance-outcome-expectation*, yaitu kemungkinan dicapainya performansi yang diharapkan adalah tergantung pada faktor situasional. Situasi tersebut ditentukan oleh tingkat kesukaran yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memperbaiki antisipasi *performance-outcome-expectation*. Semakin sulit tugas, akan semakin menjadikan seseorang mempercayakan pada usaha atau kemampuan dirinya sendiri. Hasil performansi terhadap faktor kausal internal dan eksternal ditentukan oleh keluwesan *performance-outcome-expectation*.

- e) *Outcome-consequence-expectation*, yaitu harapan akan apa yang menjadi konsekuensi dari hasil performansi juga ditentukan oleh faktor situasi. Misalnya saja seseorang ingin mendapatkan kesan yang baik pada hasil performansi prestatif maka situasi publik akan memberikan yang lebih baik pula.

Selain faktor situasi, faktor lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang adalah faktor spesifik individu. Penjelasan tentang lima factor spesifik individu menurut Heckhausen (1974) adalah sebagai berikut:

- a) Motif interpretasi spesifik dari nilai situatif yakni masing-masing orang memiliki pemahaman dan penilaian yang berbeda terhadap factor situasional. Hal ini sangat bergantung pada motif individu tersebut.
- b) Motif penilaian spesifik yaitu jalur stimulasi situasional yang ditentukan oleh adanya evaluasi individu. Evaluasi ini tergantung pada hierarki motif yang telah dapat dicapai, afiliasi, atau kekuasaan.
- c) Motif pendekatan spesifik versus tendensi menghindar adalah kecenderungan seseorang untuk melihar atau menghindar yang merupakan penentu spesifik seseorang. Bagi individu yang berorientasi pada kegagalan maka probabilitas kegagalan merupakan stimulus yang ebrdifat lebih negatif (tendensi menghindar) daripada keberhasilan yang akan dapat dilihat selagi stimulus positif (tendensi mendekat).
- d) Motif norma standar spesifik yaitu tingkat standar keberhasilan yang harus dicapai akan tampak lebih mempengaruhi evaluasi diri setelah performansi ditunjukkan. Standar keberhasilan yang terungkap pada tingkat harapan seseorang dan kesenjangan tujuannya juga ditentukan oleh motif spesifik. Dengan kata lain, akan ditemukan adanya standar-standar keberhasilan atau standar pemuasan spesifik motif.
- e) Motif atribusi spesifik yakni nilai stimulasi suatu eperformansi akan menjadi lebih jelas jika seseorang dapat menerima bahwa hasil yang dicapai adalah lebih disebabkan oleh factor internal daripada factor eksternal. Individu dengan orientasi kegagalan lainnya dari pada keberhasilan dengan kemampuan diri sendiri.

6. Ciri-Ciri Individu yang Memiliki Motivasi Berprestasi

Heckhausen (dalam Martaniah, 1979) menyatakan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi memiliki enam sifat, yaitu:

- a) mempunyai kepercayaan diri dalam menghadapi tugas yang berhubungan dengan prestasi
- b) mempunyai sikap yang lebih berorientasi ke depan dan dapat menanggukkan pemuasan untuk merndapatkan penghargaan pada waktu kemudian
- c) memilih tugas yang kesukarannya tinggi
- d) tidak suka membuang-buang waktu
- e) dalam mencari pasangannya lebih suka memilih orang yang mempunyai kemampuan dibandingkan dengan orang yang simpatik
- f) lebih tangguh dalam menyelesaikan tugas

Weiner (1972) menyatakan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi biasanya mempunyai ciri-ciri tertentu:

- a) Menyukai aktivitas yang prestatif dan mengaitkan keberhasilan dengan kemampuan dan usaha keras. Individu akan merasa puas dan bangga atas keberhasilannya sehingga akan berusaha lebih keras lagi untuk meningkatkan segala kemungkinan untuk prestasi
- b) Mempunyai anggapan bhawa kegagalan disebabkan oleh kurangnya usaha. Oleh karena itu, harapan dan usaha untuk berhasil masih tetap tinggi
- c) Selalu menampilkan perasaan suka bekerja keras dibandingkan dengan individu lain yang tidak memiliki motivasi berprestasi
- d) Mempunyai suatu pertimbangan dalam memilih tugas dan risiko sedang, yakni tugas yang tidak terlalu mudah tapi tidak terlalu sukar

Sementara menurut Haditono (1979), individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi mempunyai ciri-ciri:

- a) Lebih mengharapkan sukses
- b) Lebih percaya diri sendiri dalam menghadapi tugas

- c) Cenderung menyederhanakan kesulitan dalam menghadapi tugas
- d) Tidak senang membuang waktu
- e) Kokoh pendirinnannya dalam menyelesaikan tugas
- f) Memiliki kemampuan lebih dari individu lain

Di sisi lain, Murray (dalam Alwisol) banyak sekali meneliti tentang kebutuhan berprestasi (*n-achievement*) dan menemukan pengaruh kebutuhan ini pada banyak sisi kehidupan manusia. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung menunjukkan berbagai perbedaan dengan mereka yang kebutuhan berprestasinya rendah. Dari penelitian yang intensif, ditemukan tujuh ciri orang yang memiliki *n-Ach* yang tinggi, yaitu:

- a) Lebih kompetitif.
- b) Lebih bertanggung jawab terhadap keberhasilan diri.
- c) Senang menetapkan tujuan yang menantang tapi cukup realistik.
- d) Memilih tugas yang tingkat kesulitannya cukup, yang tidak pasti apakah bisa diselesaikan atau tidak.
- e) Senang dengan kerja interprener yang berisiko tetapi cocok dengan kemampuannya.
- f) Menolak kerja rutin.
- g) Bangga dengan pencapaian dan mampu menunda untuk memperoleh kepuasan yang lebih besar, konsep diri positif, berprestasi di sekolah.